

CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO PARA ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS, COM VISTA À OCUPAÇÃO DE 3 POSTOS DE TRABALHO DE AGENTE MUNICIPAL DE 2.º CLASSE NA CARREIRA DE POLICIA MUNICIPAL

ATA N.º 1

Aos vinte dias do mês de abril de dois mil de vinte e três, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum externo de ingresso para admissão de estagiários para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista a ocupação de (3) três postos de trabalho da carreira/categoria de Agentes Municipais de 2.º classe da área funcional **Polícia Municipal**, para exercer funções no serviço de Policia Municipal, autorizado por deliberação da Reunião Extraordinária de Executivo datada de 23 de fevereiro de 2023 e deliberação da Assembleia Municipal datada de 27 de fevereiro de 2023, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri: Manuel Gomes de Abreu, Diretor de Departamento da Administração Geral do Território, em regime de substituição.

Vogais Efetivos: substituído, nas suas faltas ou impedimento, pelo primeiro vogal efetivo, Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa e Amílcar Edgar Neto de Brito, Dirigente Intermédio de 3º Grau, (Comandante Policia Municipal), em regime de substituição.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente Procedimento Concursal, para a ocupação dos postos de trabalho com a seguinte caracterização, nos termos do Decreto-Lei n.º39/200, de 17 de março:

a) fiscalizar o cumprimento das normas de estacionamento de veículos e de circulação rodoviária, incluindo a participação dos acidentes de viação, e proceder à regulação do trânsito rodoviário e pedonal na área de jurisdição municipal; b) fazer vigilância nos transportes urbanos locais, nos espaços públicos ou abertos ao público, designadamente nas áreas circundantes de

Handwritten signature: J. Paulo A. Pinto

escolas, e providenciar pela guarda de edifícios e equipamentos municipais) c) executar coercivamente, nos termos da lei, os atos administrativos das autoridades municipais; d) Deter e entregar imediatamente à autoridade judiciária ou a entidade policial suspeitos de crime punível com pena de prisão em caso de flagrante delito, nos termos da lei processual penal; e) denunciar os crimes de que tiver conhecimento no exercício das suas funções, e por causa delas, e praticar os atos cautelares necessários e urgentes para assegurar os meios de prova, nos termos da lei processual penal, até à chegada do órgão de policia criminal competente; f) Elaborar autos de notícia e autos de contra-ordenação ou transgressão por infrações às normas regulamentares municipais e às normas de âmbito nacional ou regional cuja competência de aplicação ou fiscalização pertença ao município; g) elaborar autos de noticia por acidente de viação quando o facto não constituir crime; h) Elaborar autos de noticia, com remessa à autoridade competente, por infrações cuja fiscalização não seja da competência do município, nos casos em que a lei o imponha ou permita; i) instruir processos de contraordenação e de transgressão da respetiva competência; j) exercer funções de policia ambiental; k) exercer funções de policia mortuária; l) fiscalizar o cumprimento dos regulamentos municipais e de aplicação das normas legais, designadamente nos domínios do urbanismo, da construção, da defesa e proteção dos recursos cinegéticos, do património cultural, da Natureza e do ambiente; m) garantir o cumprimento das leis e dos regulamentos que envolvam competências municipais de fiscalização; n) exercer funções de sensibilização e divulgação de várias matérias, designadamente de prevenção rodoviária e ambiental; o) participar no serviço municipal de proteção civil.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Métodos de Seleção

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho (aplicável por força do disposto no artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), conjugados com o disposto no n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000 de 17 de março,



o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar os seguintes métodos de seleção, valorados de 0 a 20 valores:

A. Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Exame Médico, complementados com o método de seleção Entrevista Profissional de seleção, métodos de seleção obrigatórios, previstos no n.º 3 do artº 12 do Decreto-Lei n.º 39/2000 de 17 de março, tendo os três primeiros carácter eliminatório.

a) **Prova de conhecimentos** (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A Prova comporta uma única fase, reveste natureza teórica e forma escrita.

Legislação necessária à realização da prova de conhecimentos atualizada à data da sua realização:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovadas em Anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;
- Lei-Quadro que define o regime e forma de criação das polícias municipais – Lei n.º 19/2004, de 20 de maio, na sua atual redação;
- Direitos e Deveres dos Agentes de Polícia Municipal e regulação das condições e modo de exercício das respetivas funções - Decreto-Lei n.º 239/2009, de 16 de setembro; na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 197/2008, de 7 de outubro, que estabelece as regras a observar na criação das polícias municipais; na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Contraordenações – Decreto-Lei n.º 433/82 de 27 de outubro, na sua atual redação;
- Código da Estrada, publicado pelo Decreto-Lei n.º 114/94, de 3 de maio, na sua atual redação;


- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei nº4/2015, de 7 de janeiro;

Este método de seleção será realizado individualmente, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 90 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

São eliminados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o seu início.

Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

b) Exame Psicológico de Seleção (EP) – Visa avaliar as capacidades intelectuais, de avaliação e intervenção e as características de personalidade dos candidatos, a fim de determinar a sua adequação à função de agente de um serviço de policia municipal.

E será valorado numa escala de 0 a 20 valores, através dos níveis classificativos de “Favorável Preferencialmente”, “Bastante Favorável”, “Com Reservas” e “Não Favorável” aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do artigo n.º26 do Decreto-Lei 204/98 de 11 de julho.

O exame Psicológico de Seleção terá carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que no mesmo obtenham classificação de “Não Favorável” (4 valores) ou “Com Reservas” (8 valores).

c) Exame Médico de Seleção (EMS) – Visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para




o exercício da função na carreira de polícia municipal. Não excluindo outras doenças ou requisitos considerados necessários à determinação das condições clínicas para o exercício da função para além dos exames que o médico examinador entenda ser conveniente realizar, deverá obrigatoriamente ser respeitada a tabela de inaptidões constante do Anexo I à Portaria n. °247-B/2000, de 8 de maio devendo ser elaborado o respetivo relatório médico conclusivo.

É garantida a privacidade do exame médico de seleção, sendo o resultado transmitido o Júri do concurso sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer.

No exame médico será atribuída a classificação **APTO** ou **Não APTO**, sendo eliminados os candidatos que receberem esta última classificação.

d) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, de acordo com os parâmetros a seguir referidos, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados, que são os mencionados no preâmbulo da Portaria n. °247-B/2000, de 8 de maio.

- **Postura física e comportamental:** avaliará o posicionamento físico e comportamental em situação de comunicação, bem como a articulação entre a mensagem e o seu desenvolvimento lógico;
- **Expressão Verbal:** avaliará a capacidade de comunicação, clareza e precisão da linguagem e a capacidade de adaptação da mesma aos diferentes tipos de interlocutores;
- **Sociabilidade:** avaliará os comportamentos sociais e o modo como se representa no contato humano;
- **Experiência:** avaliará a experiência profissional, académica, formativa e de desenvolvimento pessoal aportada pelo candidato;
- **Espírito crítico:** avaliará as capacidades refletivas de questionamento e análise relativamente à informação acedida;

- 
- **Maturidade:** avaliará a segurança, a confiança e o equilíbrio emocional na componente discursiva e atitudinal.

Cada um destes parâmetros será avaliado através das menções qualitativas de “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, a que correspondem as classificações de 20; 16; 12; 8 e 4, respetivamente.

Os parâmetros da Entrevista serão avaliados de acordo com os seguintes níveis de classificação:

- Postura Física e Comportamental
- Expressão Verbal
- Sociabilidade
- Experiência
- Espírito Crítico
- Maturidade

Cada Entrevista terá a duração máxima de (30) minutos

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção, obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS=(P1+P2+P3+P4+P5+P6) /6$$

Em que:

EPS= Classificação da Entrevista Profissional de Seleção;

P1, P2, P3, P4, P5 e P6 = Avaliação atribuída a cada um dos parâmetros

Para permitir um tratamento equitativo de todos os candidatos e proporcionar uma melhor fundamentação da classificação a atribuir, o Júri deliberou elaborar uma ficha individual de entrevista profissional de seleção que faz parte integrante da presente ata.

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:



$$CF = (PC (40\%) + (EP (30\%) EM + EPS (30\%)) / 100$$

CF – Classificação final;

PC – Prova de Conhecimentos;

EP – Exame Psicológico;

EM – Exame Médico;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade e o Exame médico será realizado por entidade externa devidamente credenciada para o efeito.

– Em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, aplicar-se-á o critério de preferência previsto na parte final do n.º 2 do artigo 12.º do citado Decreto-Lei n.º 39/2000. Subsistindo o empate, e depois de aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no n.º 2 do art.º 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11/7 e nos termos do n.º 3 da citada disposição legal, aplicar-se-á os seguintes critérios de preferência na ordenação.


1.º Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Prova de Conhecimentos;

2.º Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Avaliação Psicológica;

3.º Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção;

4.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Postura física e comportamental”;

5.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Sociabilidade”;



6.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Maturidade”;

Os critérios de apreciação e ponderação da entrevista profissional de seleção, bem como o sistema de classificação final constam da ata da 1ª reunião do júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

Notificações

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa.

A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>

Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e do Código de Procedimento Administrativo, para realização de Audiência Prévia. Para o efeito, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-a-decorrer>.

Candidatos com grau de Incapacidade

Aos candidatos/as com deficiência é lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, e anexar o atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

Regime de Estágio



Para ingresso na carreira de Polícia Municipal, os candidatos selecionados deverão realizar obrigatoriamente o estágio a que se referem os vários números do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, na sua redação atual.

O estágio tem a duração de um ano e inclui a frequência, com aproveitamento, de um curso de formação, que conterá obrigatoriamente módulos de natureza administrativa, cívica e profissional específica, com a duração de um semestre, a, ministrado conjuntamente pela Fundação Para os Estudos e Formação das Autarquias Locais (anterior Centro de Estudos e Formação Autárquica) e pela Escola Prática de Polícia, sendo dispensados da sua frequência os candidatos que comprovem ter frequentado com aproveitamento o referido curso;

A não obtenção de aproveitamento no curso de formação a realizar, bem como no final do estágio, implica o regresso do estagiário ao lugar de origem ou à imediata rescisão do contrato, sem direito a qualquer indemnização, consoante se trate de indivíduos com ou sem prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, respetivamente;

A frequência do estágio será feita em regime de comissão de serviço ou contrato por tempo indeterminado, conforme o candidato seja detentor, ou não, de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Publicação

A lista unitária de ordenação final, após homologação, será divulgada no átrio do Edifício Paços do Concelho do Município, sito em Praça da República, n.º 46, 4590-527, Paços de Ferreira e disponibilizada na página de detalhe do procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-a-decorrer>.

Posicionamento Remuneratório

Obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LGTFP, sendo a posição remuneratória – 769,20 (setecentos e sessenta e nove euros e vinte cêntimos), resultante do regime previsto no Mapa I, Anexo II, ao Decreto-Lei n.º 39/2000, de 17 de março, correspondendo, atualmente, à retribuição mínima mensal garantida.

Princípio da Igualdade

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Dados pessoais

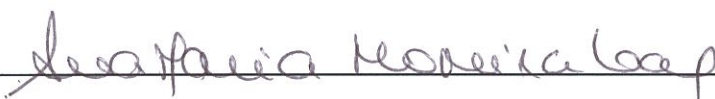
Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins do presente procedimento concursal.

Paços do Município de Paços de Ferreira, 29 de maio de 2023

O Júri,



Manuel Gomes de Abreu



Ana Maria Moreira Leal



Amílcar Edgar Neto de Brito